



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD.
2015-2017.**

**INFORME FINAL DE TESIS PARA OPTAR AL
TÍTULO DE MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

**AUSENTISMO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
MILITAR ESCUELA “DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS”, EN EL PERIODO
2015-2016, MANAGUA, NICARAGUA.**

Autor:

Pedro Constantino Rojas Castillo.

Licenciado en Enfermería

Tutora:

MSc. Alicia Cordero García

Docente investigadora

CIES-UNAN Managua

Managua, Nicaragua agosto 2017

INDICE

RESUMEN	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACIÓN	3
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
V. OBJETIVOS	5
VI. MARCO TEÓRICO	6
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	16
VIII. RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	20
IX. CONCLUSIONES	31
X. RECOMENDACIONES	32
XI. BIBLIOGRAFÍA	33
XII. ANEXOS	36

RESUMEN

Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños, 2015 y 2016, Managua, Nicaragua.

Diseño: Fue un estudio descriptivo, retrospectivo de corte transversal. Contó con un universo de 368 recursos de enfermería y una muestra de 96 recursos para la evaluación y comportamiento del ausentismo en dicha área.

Resultados: Se obtuvieron resultados donde los recursos que predominan son del grupo de edad de 23 - 27 años con un 43% predomina el género femenino con un 65%, el estado civil soltero con un 54%, predomina el área de trabajo hospitalización con un 54%, el nivel académico enfermeros generales con un 47% y los años laborales que predominan son de 1 – 5 años. Entre las causas de ausentismos se encuentran el mayor predominio en las ausencias por motivos familiares con un 33% de las que predominan los accidentes familiares con un 25%. El tipo de ausencia que predomina es el ausentismo no justificado con un 64%

Conclusiones: Con este trabajo se llega a la conclusión que los recursos que predominan son del grupo de edad de 23 - 27 años, predomina el género femenino, el estado civil soltero, predomina el área de trabajo hospitalización, el nivel académico enfermeros generales y los años laborales que predominan son de 1 – 5 años. Las causas de ausentismo se encuentran predominio en las ausencias por motivos familiares donde predominan los accidentes familiares. El tipo de ausencia que predomina es el ausentismo no justificado.

Palabras Claves: Ausentismo, Factores y Causas.

Correo electrónico del autor: pedroconstantinor@gmail.com

DEDICATORIA

Esta tesis se la he dedicado a nuestro señor soberano Jehová “Dios” creador del universo y de todo lo que en él hay, por darme fuerza y perseverancia para poder concluir con este compromiso que me he planteado a lo largo de estos 2 años. Cumpliendo lo que en **proverbios 3: 5, 6** dice literalmente confía en Jehová con todo tu corazón, y no te apoyes en tu propio entendimiento, en todos tus caminos tómalo en cuenta, y el mismo hará derechas tus sendas.

Lic. Pedro Constantino Rojas Castillo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a **Jehová** por darme la fuerza, entendimiento, sabiduría y conocimiento a través de mis docentes, a lo largo de este camino que emprendí desde hace 2 años, a mi familia en especial a mi Progenitora **María Cristina Castillo** por apoyarme y comprenderme al ausentarme de casa en algunos momentos que fue necesaria mi presencia.

Al departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, por brindarme su apoyo en la programación de los turnos y en motivación, en especial a **Msc. José Vanegas Leiva, Msc. Lisseth Alfaro, y a Lic. Karla Bonilla, Lic. Héctor Hurtado, Lic. Alder Téllez**, que asumieron con responsabilidad la supervisión en tiempos que nos correspondía sesiones presenciales de clase.

A los docentes del CIES principalmente a **Msc. Rosario Hernández** metodóloga, **Msc. Miguel Orozco** director y coordinador de la cohorte de maestría en administración 2015-2017, **Msc. Alicia Cordero** mi tutora, por la motivación constante, paciencia, tolerancia y por compartir sus conocimientos a lo largo de este tiempo, a mis compañeros de clase que siempre me apoyaron, amigos y colegas todos.

Lic. Pedro Constantino Rojas Castillo.

I. INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es considerado como la inasistencia al trabajo, es importante señalar que el ausentismo no programado se encuentra dentro de las primeras causas que afectan el otorgamiento del servicio, teniendo un impacto económico considerable, principalmente en el costo que generan las sustituciones.

En cualquiera de los casos en que suele presentarse el ausentismo laboral en una Institución prestadora de servicios de salud, influye en el proceso de desarrollo institucional y organizacional, por ello la identificación de las causas, la prevalencia con que se presenta dicho fenómeno debe representar un propósito en las organizaciones modernas y amerita ser objeto de estudio de los profesionales del área de salud y de preocupación necesaria por la gerencia.

El presente estudio titulado ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el periodo 2015 y 2016, Managua, Nicaragua tiene como objetivo general es conocer las características sobre esta problemática que se presenta en la institución, donde se conocerán las causas y los tipos de ausentismos que se presentan.

II. ANTECEDENTES

Becker & Oliveira (2008), investigaron sobre el índice de ausentismo en trabajadores de enfermería de un Centro Psiquiátrico de Manaus, Brasil. Determinaron que en un año hubo un 74,29% de faltas. El índice del ausentismo profesional fue en promedio 2.79, siendo el principal motivo por enfermedad.

Navarrete et al. (2005), estudiaron el ausentismo laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social y analizaron los factores socioculturales relacionados con el ausentismo no programado. Concluyen que el ausentismo se presenta mayormente en el grupo de entre 41 a 50 años y no encontraron correlación con la antigüedad laboral.

Danatro (1997), determinó que el 25% está conformado por el ausentismo “voluntario”; el ausentismo no es sólo un indicador de enfermedad, sino de insatisfacción en el trabajo.

A nivel nacional no se encontraron investigaciones sobre la temática tanto en organizaciones de salud públicos como privados.

III. JUSTIFICACIÓN

El ausentismo laboral es un fenómeno generalizado que ha afectado en mayor o menor medida la imagen de enfermería donde es esencial su resplandor en los valores de responsabilidad, honradez e igualdad en la atención del paciente de las organizaciones de salud.

El ausentismo puede interpretarse como una medida muy cercana al grado de bienestar que ha alcanzado la persona, tanto en el área laboral como personal, ya que una persona insatisfecha o con problemas familiares ve disminuida su capacidad de rendir laboralmente.

Específicamente cuando se trata de una institución prestadora de servicios de índole militar y civil. Ante este panorama, se hace necesario analizar este problema que afecta a un grupo importante de trabajadores de la salud como el de Enfermería, cuya participación es determinante en la prestación de servicios y que es afectada por el fenómeno del ausentismo.

La presente investigación tiene como propósito conocer las características del ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños” permitiendo proponer estrategias encaminadas a controlar, mitigar y prevenir esta situación.

Este trabajo de investigación servirá como una línea de base para futuras investigaciones que puedan ser analizadas de forma continua, realizando un seguimiento constante para así evidenciar y prevenir las inasistencias sobre todo de aquellos recursos que inciden frecuentemente, revisando las causas del ausentismo que podrían influir en este acontecimiento.

Considerando este estudio como un desafío en sí mismo al ser el primero en su tipo en el Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños, afecta de forma directa o indirecta a los demandantes de los servicios de salud, porque se presentan retrasos en la atención de su problema de salud, congestión en el servicio donde se encuentre el paciente, generando quejas y reclamos de los usuarios.

En los trabajadores que les correspondería suplir la ausencia del profesional, se incrementa la carga laboral, lo que lleva a agotamiento, desmejoramiento del clima laboral, disminución de la calidad de la atención e incremento en los incidentes, así como desajustes de la planificación de horarios realizados por los jefes de áreas.

Se debe estudiar esta problemática y tratar de hallar las soluciones idóneas al respecto, debido a esto se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo se caracteriza el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el periodo 2015-2016, Managua, Nicaragua?

De lo que se derivan las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué características sociolaborales presenta el personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños?
2. ¿Cuáles son las causas del ausentismo laboral del personal de enfermería en el periodo 2015-2016, Managua Nicaragua?
3. ¿Qué tipos de ausentismo se presenta en el personal en estudio en el periodo 2015-2016, Managua Nicaragua?

V. OBJETIVOS

Objetivo General

Caracterizar el ausentismo laboral del personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños, 2015 - 2016, Managua, Nicaragua.

Objetivos Específicos

1. Describir las características sociolaborales del personal de enfermería en estudio
2. Identificar las causas del ausentismo laboral en el personal de Enfermería en estudio.
3. Precisar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal en estudio.

VI. MARCO TEÓRICO

Concepto de ausentismo laboral

El Diccionario de la real Academia Española de la lengua, define el ausentismo como: “Abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de funciones y deberes ajenos a un cargo”.

El ausentismo tiene su origen en inglés *absenteism*, y este del latín *absens - entis*, ausente. El adjetivo *ausente*, es la usada con preferencia en el español americano. En España, se emplea el término *absentismo*, con que se denominaban a los terratenientes irlandeses que abandonaban sus tierras para radicarse en Inglaterra. (Molinera, 2006)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir”, quedando excluidos los períodos de vacaciones, el embarazo normal y las huelgas”.

Francisco Molinera (2006) en su libro titulado *Absentismo Laboral*, define el ausentismo como: un acto individual de la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo como consecuencia de una elección entre actividades personales que implica abandono de sus obligaciones.

El ausentismo es el incumplimiento de parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que se debía presentar, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando sus tareas de forma voluntaria e involuntaria por: problemas médicos, obligaciones legales o familiares, durante toda la jornada o una parte. (Molinera 2006 & Samaniego, 1998).

El trabajador acude a su trabajo, pero se dedica a tareas que no guardan relación con su puesto de trabajo, ejemplo: abuso en el uso de teléfonos y ordenadores de la empresa por parte del trabajador con fines particulares durante la jornada de trabajo, que podrá estar igualmente justificado o no. (Sala, 2011).

Para Samaniego, el ausentismo laboral es el abandono del puesto de trabajo de parte de los empleados por desmotivación, experiencias de mal ambiente que generan tensión en el puesto de trabajo, por parte de la organización que no se resuelven satisfactoriamente y oportunamente los causantes de un clima organizacional desagradable, dando lugar a conductas de inadaptación.

Existen también otras formas de abandono como los retrasos, los accidentes, el bajo rendimiento en el puesto de trabajo que Francisco Molinera, denomina ausentismo presencial. (Samaniego, 1998)

El tema de ausentismo laboral no es algo nuevo. En 1921, Emil Frankel hablaba de la importancia de este tema, pero aun en la actualidad las empresas no le prestan atención suficiente. Se necesita tiempo para formar al nuevo empleado, y si distribuye el trabajo puede generar una sobrecarga de trabajo afectado la calidad y el clima laboral. (Molinera, 2006)

Robbins (2004), en su libro de Comportamiento Organizacional, tiene presente las siguientes variables para analizar el ausentismo laboral:

Edad

El ausentismo es mayor en varones entre los cincuenta y cuatro y sesenta y cinco años, las mujeres entre los treinta y cinco años y cuarenta y uno años. Siendo la enfermedad la causa más frecuente del ausentismo. (Molinera, 2006). Lawson en su libro Manual de ausentismo laboral del personal, afirma que los trabajadores antes de los treinta años de edad tienden a abandonar el trabajo con mayor facilidad, porque están buscando un trabajo que les satisfaga de manera integral sus expectativas. En la medida que pasan los años las personas aprenden aceptar lo que hacen o a se sienten realizados en su quehacer

El ausentismo adopta diferentes perspectivas dependiendo de quién lo analice: Para el coordinador del área, es un problema difícil que consiste en cubrir los puestos de trabajo que deja el empleado ausente.

Para el empleado, puede ser una manera de expresar sentimientos de hostilidad, falta de equidad, justicia, desmotivación, falta de incentivos, mal ambiente laboral, mala remuneración o que no le gusta el trabajo que realiza. (Lawson, J. 1997.)

Género

No existe diferencias marcadas entre la productividad laboral entre hombres y mujeres. No hay pruebas que el género afecte su satisfacción con el trabajo. Se encuentra la diferencia entre género es cuando las mujeres trabajadoras tienen hijos preescolares, porque prefieren los puestos de medio tiempo, horarios flexibles, trabajos a distancia para cumplir con sus obligaciones familiares.

Las investigaciones constatan que las tasas de ausentismo son más altas en las mujeres que en los hombres. La explicación lo dan los estudios realizados en América del Norte donde constatan que las responsabilidades domésticas y familiares recaen en la mujer. Si el hijo se enferma o se presenta un daño en la casa es la mujer la que se ausenta del trabajo, a esto se le suma las mujeres cabeza de hogar y que no cuenta con apoyo familiar. (Porret, M. 2011)

Estado civil

Las investigaciones muestran que los empleados casados faltan menos, la rotación es menor y tienen mayor satisfacción en el trabajo que sus compañeros solteros. (Lawson, J. (1973)

Nivel académico

Según el estudio de Arevalo (2019) refiere que “La profesión que predomina en la población estudiada es auxiliar de enfermería empleados 62 (40%), le sigue las y 54 tecnólogas con (34. %), Licenciadas 40 con (26. %).

Área de trabajo

Según el estudio de Arevalo (2019) refiere que La investigación determinó que el mayor número de recursos se encuentra asignados en los servicios Emergencia 22 recursos (14.10%), Pediatría 14 (8.97%), recursos Centro quirico 18 (11.53%), seguido Consulta externa con 12 recursos(7.68%) centro obstétrico 15 recursos (9.61%),Neonatos con 10 recursos (6.42%), Medicina Hombres con 10 recursos (6.42%),Medicina Mujeres 8 recursos (5.13%), Cirugía Mujeres 7 (4.49%), Supervisión 8 (5.13%),Cirugía de Hombres 7 (4.49%).

Antigüedad laboral

En general los empleados que llevan más años en la institución presentan menos ausencias inevitables que el personal más joven, pero tienen mayor tasa de ausentismo evitable que está relacionada con el estado de salud. (Lawson, J. (1973)

Causas del ausentismo laboral

El artículo “El ausentismo laboral como consecuencia de variables organizacionales” cita a Steers y Rhodes (1984), que agrupa en ocho categorías. Las variables que causan el ausentismo: Causas del ausentismo laboral por parte del trabajador y Causas del ausentismo laboral motivadas por la empresa. (Boada & Vallejo, 2005). Son múltiples los factores que desencadenan el ausentismo laboral y un conflicto puede generar otro con serias consecuencias afectando directamente las estructuras en que se desenvuelve un trabajador: laboral, social y económica (García, M. 2011)

Laboral: El ausentismo laboral crece ante la fatiga, las tareas monótonas, repetitivas y parcializadas que disminuyen, considerablemente, el interés y la motivación, y que le llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse.

Social: El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador se enfrenta ante diversas situaciones tales como conflictos sindicales, paro laboral, esto a pesar de que dicho

trabajador pudiera esforzarse en evitar ausentarse, pero es obligado por las condiciones sociales.

Económica: El ausentismo laboral aumenta cuando el trabajador se enfrenta con que la relación remuneración-trabajo no le es en absoluto satisfactoria, lo cual le conduce a una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.

Causas del ausentismo laboral por parte del trabajador

Enfermedades: En este apartado, se presentan casos ficticios o exagerados de forma voluntario para justificar el ausentismo laboral. Sin embargo, dentro de estas también hay que contar aquellas enfermedades crónicas o específicas, justificadas y reales:

- Enfermedades crónicas
- Enfermedades respiratorias
- Enfermedades infecciosas
- Traumatismos
- Enfermedades digestivas
- Neoplasias
- Enfermedades mentales
- Enfermedades genitourinarias
- Cirugía
- Otros

Motivos familiares: son las ausencias que tiene que ver con dolencias o muerte de un pariente, responsabilidades sociales, citas en la escuela de los niños y problemas relacionados con la seguridad de un pariente.

- Accidente familiar
- Cuidado familiar
- Compromisos familiares
- Enfermedad de un hijo
- Gestiones familiares

- Fallecimiento de familiar
- Otros

Motivos de fuerza mayor: El empleado alega razones que escapan a su voluntad para no poder asistir al trabajo.

- Problemas sistema de transporte
- Fenómenos climatológicos
- Motines inmediatos
- Accidentes de trayecto
- Otros

Motivos personales: son aquellas ausencias que promueven ausencias voluntarias. Los empleados también pueden verse afectados por algún otro inconveniente personal que puede afectar la autoestima del trabajador, la jornada y el compromiso de los empleados.

- Estrés
- Tramites personales
- Tramites académicos
- Otros

Tipos de ausentismo laboral

El ausentismo previsible y justificado: Es aquel que la empresa está informada previamente de la ausencia, y se produce por causas reconocidas legalmente: Incapacidad temporal (I.T.), lo relacionado con la actividad sindical, permisos, licencias, etc. Para calcular el costo del ausentismo de la empresa se debe tener en cuenta los costos directos y los indirectos. Se contempla como costos directos: el salario, la seguridad social, los días que le corresponde pagar la empresa de la incapacidad de acuerdo a la ley de cada país.

Se consideran los costos indirectos: el tiempo que implica el buscar a la persona adecuada para sustituir al empleado, la formación que hay que darle a esa persona, la

adaptación del nuevo trabajador al puesto de empleo y a la organización y a sus compañeros, la recarga de tareas que implica para el resto de los empleados, el impacto en la prestación del servicio, etc.

Ausentismo no previsible y sin justificación: Es el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa, simplemente el trabajador no llega o se pierde de su sitio de trabajo (llegadas tarde, salir a fumar o hablar con los compañeros, cuidado de los hijos o de personas mayores, descanso). Este fenómeno contribuye a reducir la productividad de la empresa, desencadena problemas organizativos, calidad en la atención del usuario y aumenta los costos financieros de la organización

Mesa y Kaempffer (2004), sostienen que a nivel internacional el ausentismo laboral se justifica mediante certificados médicos, pero estas ausencias no son exclusivamente por motivos médicos.

Ausentismo laboral y retiro organizacional: Este modelo sostiene que los trabajadores que se van a retirar voluntariamente de las organizaciones tienen una mayor tasa de ausentismo que aquellos que permanecen. Los trabajadores que abandonan la organización tienden a ser los más jóvenes y que no vislumbran posibilidad de ascenso. Estos perciben más oportunidades fuera de la organización que dentro de ella. Los trabajadores de mayor edad y que ocupan buenos puestos tienden a permanecer a demás pueden tener menos oportunidades fuera de la organización.

En el contexto del Hospital Militar Escuela "Dr. Alejandro Dávila Bolaños", institución en donde se realizó este estudio, se tienen contemplados dos tipos de ausentismo.

El programado o justificado el cual incluye: vacaciones, permisos, cuidados maternos, y permisos económicos.

El ausentismo injustificado, que genera descuento del día no laborado y repercute en las demás prestaciones económicas que el empleado tiene.

El ausentismo es una conducta generada en gran parte por el sistema socio-económico, que no motiva ni valora la experiencia del trabajador, no le potencia sus

conocimientos y competencias para ser creativo e innovador en sus empresas. (Valdez, M., & Suárez, M. (2005)

El ausentismo impide a las empresas operar con efectividad y eficiencia. Para sustituir al personal ausente se requiere hacer todo el proceso de selección, inducción al nuevo personal. Esto afecta el normal funcionamiento de la Institución porque se tiene que empezar de nuevo. Los conocimientos, la habilidad, la familiaridad con los procesos, la práctica con la que los veteranos ejecutan su trabajo no se puede recuperar tan fácil. (Samaniego, 1998)

Elsa Carvajal, en su artículo sobre ausentismo en enfermería, afirma: El impacto del ausentismo en Enfermería sigue siendo crítico en materia de gestión del recurso humano teniendo en cuenta el servicio de cuidado directo que ofrece dicho trabajador a los usuarios. El plan de trabajo en materia de asignación de recursos, programación de turnos y ocasionalmente programación de vacaciones, debe modificarse de forma permanente dependiendo de los eventos inesperados en materia de ausentismo. (2005)

Medición del ausentismo

Los indicadores permiten visualizar, analizar, hacer seguimiento, generar planes de mejora, hacer referenciación dentro o fuera de la empresa en aspectos críticos. (Benavides, 2003)

Es muy importante que antes de hacer comparaciones con otras empresas, se constante el tipo de indicador y la fórmula que se utiliza porque hasta el momento no hay fórmulas de indicadores estándar. (Ruiz, et al., 2003).

En la literatura revisada sobre la medición del ausentismo laboral se encuentra, que no hay un acuerdo unánime acerca de la forma de calcular los diferentes indicadores que miden la magnitud del fenómeno.

Indicadores para la formulación

La Organización Internacional del Trabajo plantea los siguientes indicadores:

Tasa global del ausentismo: (OIT) Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

T.G.A. = $\frac{\text{No. de ausencias en un periodo} \times 100}{\text{No. de trabajadores en nómina para ese periodo}}$

Índice de frecuencia: (OIT) Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo. I.F. = $\frac{\text{Número de ausencias para un periodo} \times 200.000}{\text{Número de horas-hombre trabajadas para ese periodo}}$

Índice de duración de media de la baja o promedio de duración del periodo de ausencia: (OIT) Es la relación de días perdidos y el número de episodios del ausentismo. P.D. = $\frac{\text{No. Total de días perdidos en el periodo} \times 100}{\text{No. de ausencias para ese periodo}}$

Índice de severidad o gravedad: (OIT) Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas- hombres trabajados. I.S. = $\frac{\text{Número de días perdidos} \times 200.000}{\text{Total Horas-hombre trabajadas}}$

Según Francisco Molinera, mide el ausentismo según el tipo, en tres indicadores: **El índice de ausentismo legal**, que se obtiene de dividir el número de horas perdidas por accidente, enfermedad, licencias legales entre el número de horas de trabajo disponible, multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006)

El índice de ausentismo personal

Es el resultado de dividir el número de horas perdidas por permisos, ausencias no autorizadas y conflictos laborales entre el número total de horas de trabajo disponibles y multiplicado el resultado por cien. (Molinera, F. 2006).

El índice de permanencia: Se obtiene de restar a cien la suma de los índices legal y personal. (Molinera, F. 2006)

Para medir el ausentismo laboral en el desarrollo de este trabajo; se toman tres indicadores utilizados por Fernández & Herrero, (2003) en su artículo “Cuantificación del ausentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa”.

Tasa General de Ausentismo (T.G.A.)

Relación entre el número de casos aparecidos en un período de tiempo y el total poblacional

$$\text{TGA} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias observadas} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores expuestos}}$$

$$\text{N}^\circ \text{ de ausencias observadas} \times 100 \text{ T.G.A.} \div \text{N}^\circ \text{ Trabajadores expuestos}$$

Tasa de Frecuencia de Ausentismo (T.F.A.); Una tasa de frecuencia indica el número de eventos que se produjeron en una empresa en un determinado número de horas trabajadas por todos los empleados.

Las tasas de frecuencia de accidentes se calculan para 100.000, 200.000 o 1.000.000 de horas de trabajo del empleado (horas-hombre), dependiendo del país.

T.F.A: Relaciona la gravedad de las ausencias con el tiempo de trabajo perdido. Por lo tanto, se llama índice de gravedad a la relación existente entre el total de días perdido debido a los eventos y el total de horas-hombre de exposición al riesgo.

Numero jornadas perdidas período observación x 1000 T.S.A. = N° horas trabajadas.

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

a. Tipo de estudio

Estudio Descriptivo, retrospectivo de corte transversal.

b. Área de estudio

Departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.

c. Universo

El universo estuvo conformado por un total de 368 recursos de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.

d. Muestra

El cálculo de muestra se realizó mediante la formula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Donde:

- z: nivel de confianza
- p: probabilidad a favor
- e: error muestral
- N: Poblacion del universo

La muestra estuvo conformada por 96 recursos de enfermería (profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería) y Libros de registros de asistencias e incapacidades del personal de enfermería según cargo y perfil acadÉmico, ubicados en las diferentes areas del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”. Haciendo un corte en el tiempo entre enero del año 2015 a diciembre del año 2016.

e. Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Personas que hayan tenido el perfil de Licenciados/as en Enfermería, Auxiliares de Enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.
- Hojas de control de asistencias con información completa

f. Criterios de Exclusión

- Personas que no hayan tenido el perfil de Licenciados/as en Enfermería, Enfermeras/os, Auxiliares de Enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.
- Hojas de control de asistencias con información incompleta

g. Variables por objetivo

Objetivo 1: Describir las características socio laborales del personal de enfermería en estudio

- Edad
- Genero
- Estado civil
- Nivel académico
- Área de trabajo
- Años de laborar

Objetivo 2: Identificar las causas del ausentismo laboral en el personal de enfermería en estudio

- Ausencia por enfermedades del personal de enfermería
- Ausencias por motivos familiares del personal de enfermería
- Ausencias por motivos de fuerza mayor del personal de enfermería
- Ausencia por motivos personales del personal de enfermería

Objetivo 3: Precisar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal en estudio del departamento de enfermería en estudio

- Ausentismo justificado
- Ausentismo no justificado

h. Fuentes de información

La fuente de información fue secundaria porque se obtuvo la información a través una base de datos de las ausencias justificadas y no justificadas, hojas de control de asistencia, de enfermería registradas en el departamento de enfermería y en la sección de personal y cuadros del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños” en los años 2015-2016.

i. Técnicas de colección de la información

Se recolectó la información a través de un cuestionario compuesto por preguntas extraídas de los indicadores que se definieron mediante la operacionalización de las variables.

j. Instrumento de recolección de la información

Para la recolección de la información se elaboró una guía de encuesta con 6 preguntas cerradas y opciones de respuesta para conocerlas características sociodemográficas de los recursos de enfermería. También se elaboró una guía de revisión documental para la revisión del cuaderno de ausencia del departamento de enfermería dividido en 4 incisos para categorizar las ausencias del personal en estudio y un último inciso donde se tiene que elegir el tipo de ausencia del personal en estudio.

k. Procesamiento de la información

Para la codificación de los datos se clasificó de conformidad con los indicadores establecidos en el marco teórico de la investigación. El procesamiento de la información

se realizó mediante el método electrónico computarizado SPSS Versión 20 y para el análisis de datos se utilizaron matrices.

Los datos obtenidos fueron procesados estadísticamente a través de tablas dinámicas. La estadística descriptiva incluyó el análisis de las características de la muestra, utilizando número y frecuencia.

Con el fin de cumplir los objetivos propuestos sobre el índice de ausentismo por año; se tomaron los datos de la oficina de enfermería y recursos humanos del Hospital y se calcularon medidas de prevalencia y frecuencia para analizar el ausentismo por incapacidad laboral, mediante tablas dinámicas y herramientas del programa señalado.

Definiendo para el estudio: Tasa de Incapacidad (TI): donde se divide el número de días ausentes por licencia médica sobre el número de trabajadores. Se obtiene un número que expresa el número de días promedio de licencia en un año por trabajador.

I. Consideraciones éticas

La información para realizar el presente estudio se solicitó formalmente a la subdirección docente, departamento de enfermería y a la sección de recursos humanos de Hospital militar escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”, mediante una carta de autorización dirigida al jefe del departamento de enfermería y a la sección de personal y cuadros, previa autorización de la subdirección docente, con el compromiso de mantener la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores estudiados. Se va a respetar la confidencialidad de los datos y estos no van a ser modificados, servirán como herramienta para el análisis que pretende el estudio.

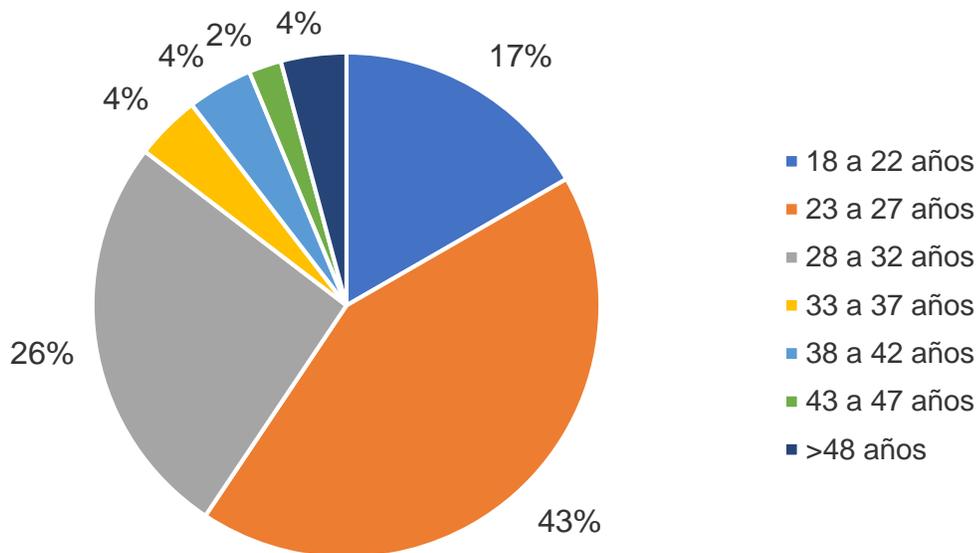
m. Trabajo de campo

La recolección de la información fue hecha por el mismo investigador y con apoyo de estudiante de enfermería debidamente capacitado como un apoyo para el llenado de la información, lo que indica que no se tomó al estudiante como caso de estudio, Se completo el proceso de recolección en un periodo de tres semanas permitiendo que participara el personal que por una u otra razón se encontraba fuera de la unidad.

VIII. RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo 1: Describir las características sociolaborales del personal de enfermería en estudio.

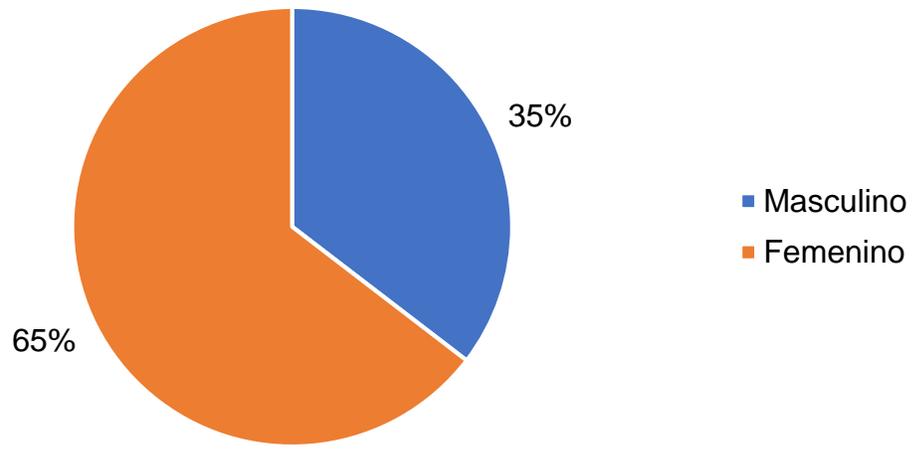
Gráfico 1. Edad del personal de enfermería en estudio.



Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

En el gráfico 1 se reflejan los datos de la edad de los recursos de enfermería en estudio el (41) 43% de personas son del grupo de edad de 23 – 27 años, el (25) 26% son del grupo de edad de 28 – 32 años, el (16) 17% de personas son del grupo de edad de 18 – 22 años, un (4) 4% de personas pertenece a los grupos de 33 – 37 años, 38 – 42 años y >48 años de edad, y (2) 2% pertenece al grupo de edad de 43 – 47 años de edad.

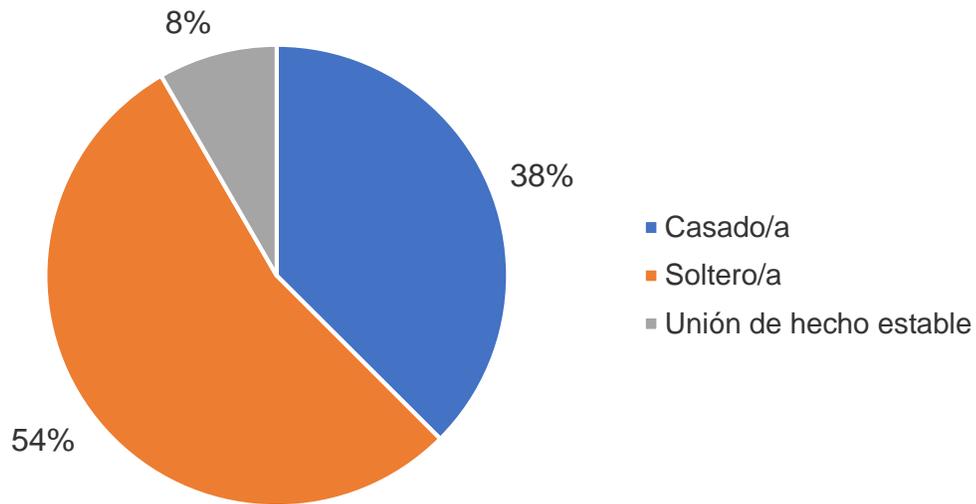
Gráfico 2. Género del personal de enfermería en estudio.



Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

En el gráfico 2 refleja el género del personal de enfermería en estudio donde se aprecia que un (34) 35% son del género masculino y un (62) 65% es del género femenino.

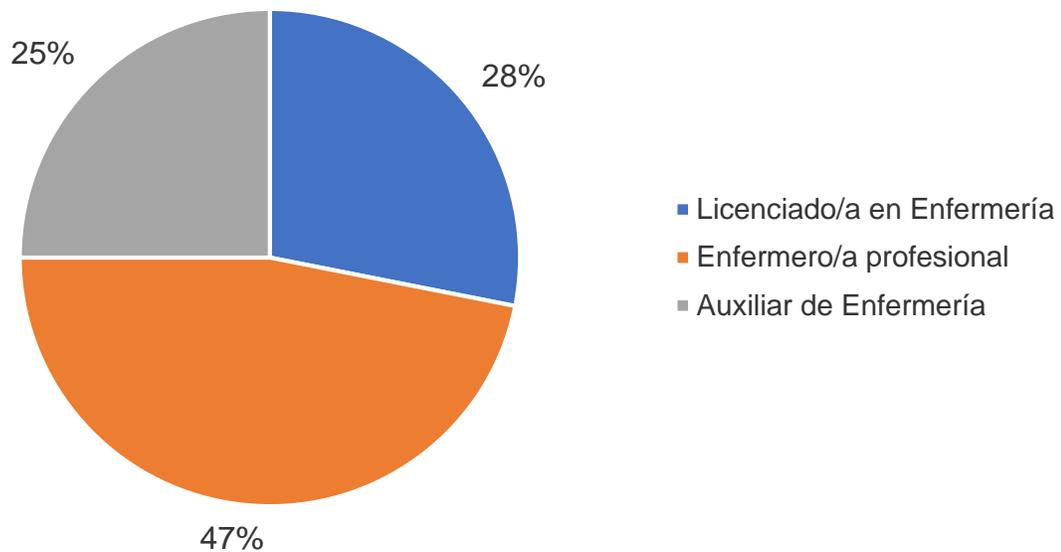
Gráfico 3. Estado civil del personal de enfermería en estudio.



Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

En el gráfico 3 se reflejan los datos correspondientes al estado civil del personal de enfermería en estudio, un (52) 54% de las personas corresponde al grupo de los solteros, un (36) 38% de personas corresponde al grupo de los casados y un (8) 8% de personas corresponde al grupo de unión de hecho estable.

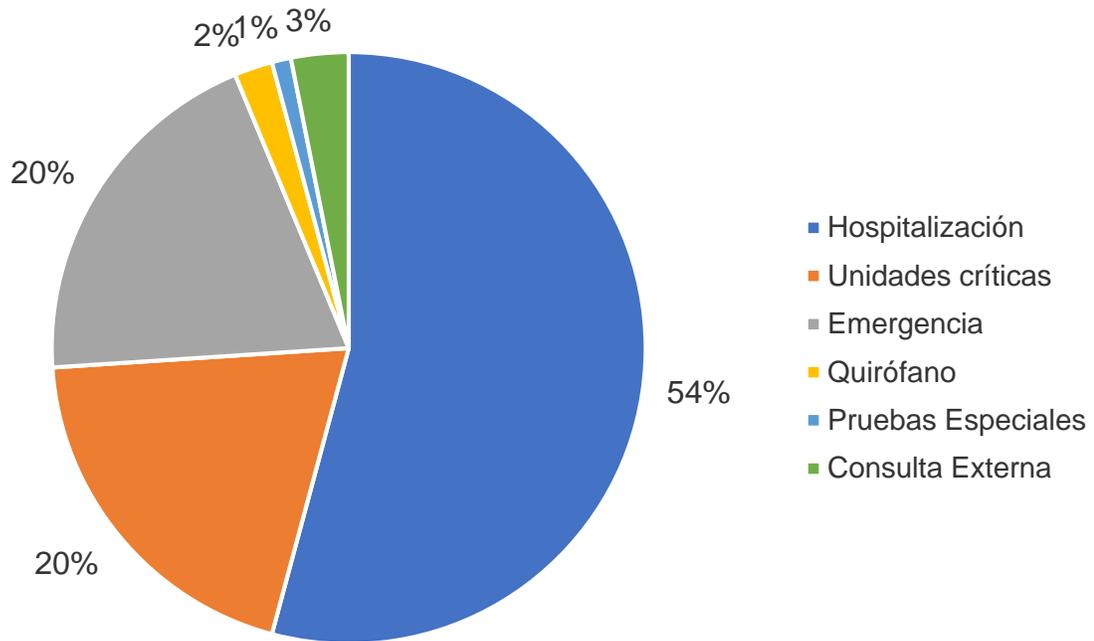
Gráfico 4. Nivel académico del personal de enfermería en estudio.



Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

En el gráfico 4 se refleja los datos del nivel académico del personal de enfermería en estudio, se observa que un (45) 47% de personas pertenece al grupo de enfermeros profesionales, un (27) 28% de personas pertenece al grupo de licenciados en enfermería y un (24) 25% de personas pertenece a la categoría de auxiliar de enfermería.

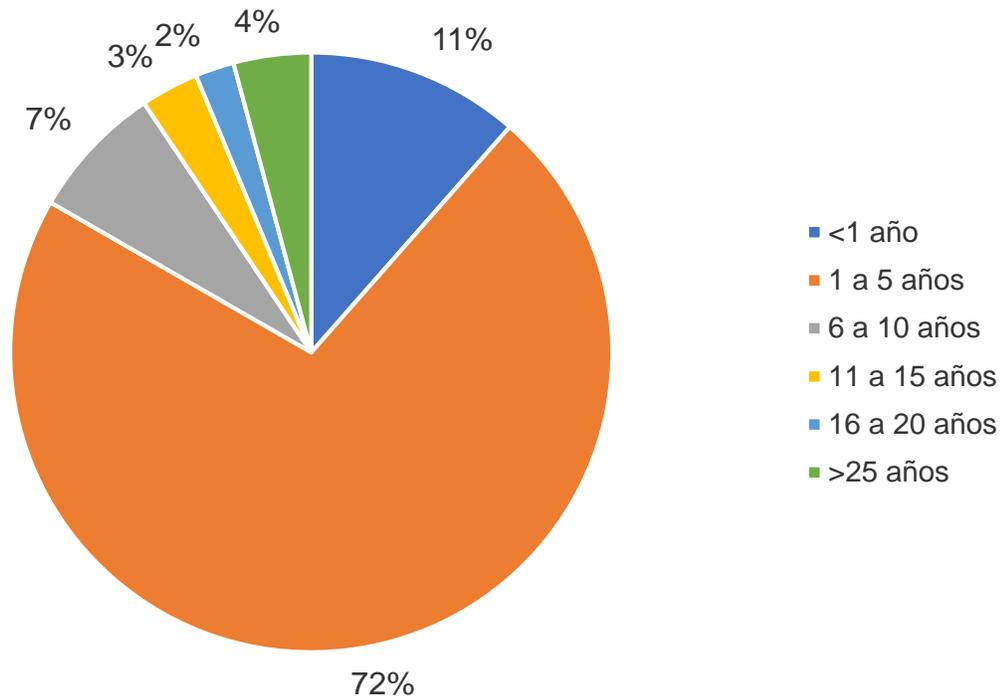
Gráfico 5. Área de trabajo del personal de enfermería en estudio.



Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

En el gráfico 5 se pueden apreciar los datos correspondientes al área de trabajo del personal de enfermería, el cual el (52) 54% de personas corresponde a las áreas de hospitalización, hay dos grupos con (19) 20% de las personas el cual corresponde a unidades críticas y emergencia, un (3) 3% de personas corresponde a la consulta externa, un (2) 2 % de personas corresponde al área de quirófano y (1) 1% de personas corresponde al área de pruebas especiales.

Gráfico 6. Años de laborar del personal de enfermería en estudio.

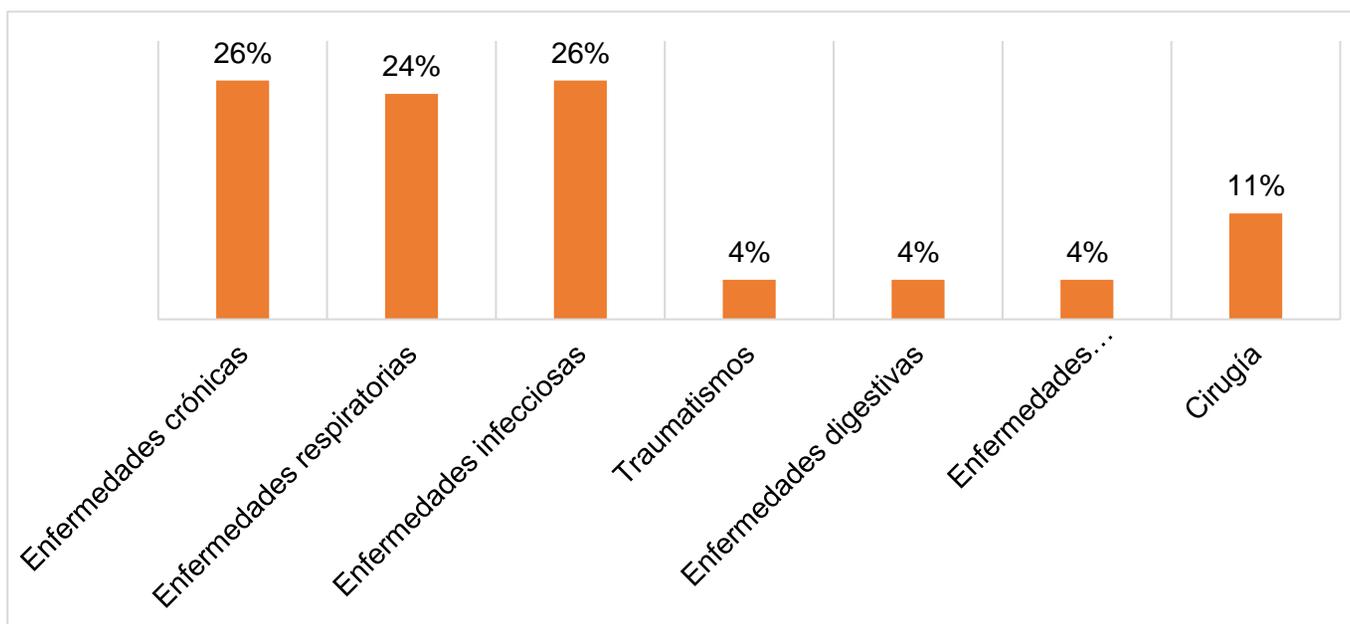


Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

En el gráfico 6, se observa los datos correspondientes a la antigüedad laboral de los recursos de enfermería en estudio, el cual un (69) 72% corresponde al grupo con antigüedad laboral de 1 - 5 años, un (11) 11% de personas corresponden al grupo de antigüedad laboral < 1 año, un (7) 7% de personas corresponden al grupo de antigüedad laboral de 6 – 10 años, un (4) 4% de personas pertenece al grupo de antigüedad laboral >25 años, un (3) 3% de personas corresponde al grupo de 11 – 15 años de laborar en la institución y un (2) 2% de personas pertenece al grupo de 16 – 20 años de laborar en la institución

Objetivo 2: Identificar las causas del ausentismo laboral en el personal de enfermería en estudio en estudio

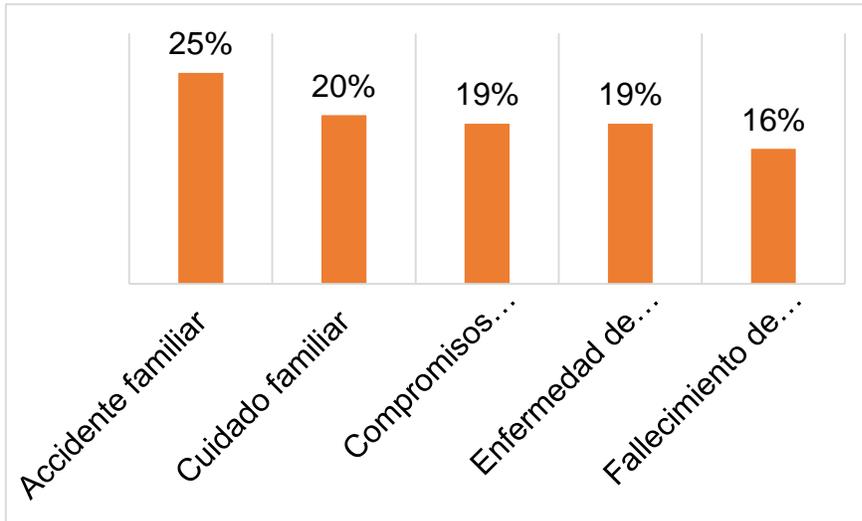
Gráfico 7. Ausencia por enfermedades del personal de enfermería en estudio



Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

En el gráfico 7 se observa los datos de las ausencias por enfermedades del personal de enfermería en estudio que en total son 70 ausencias equivalente a 23.3% según la causa de la ausencia. Por esta causa el cual se desglosa de la siguiente manera: existen dos grupos de (18) 26% de personas que la causa de ausencia fueron enfermedades crónicas y enfermedades infecciosas, un (17) 24% de personas su causa de ausencia fue las enfermedades respiratorias, un (8) 11% de personas pertenece a la causa de ausencia de cirugías y hay una igualdad de datos con (3) 4% de personas que su causa fue traumatismos, enfermedades digestivas y enfermedades genitourinarias.

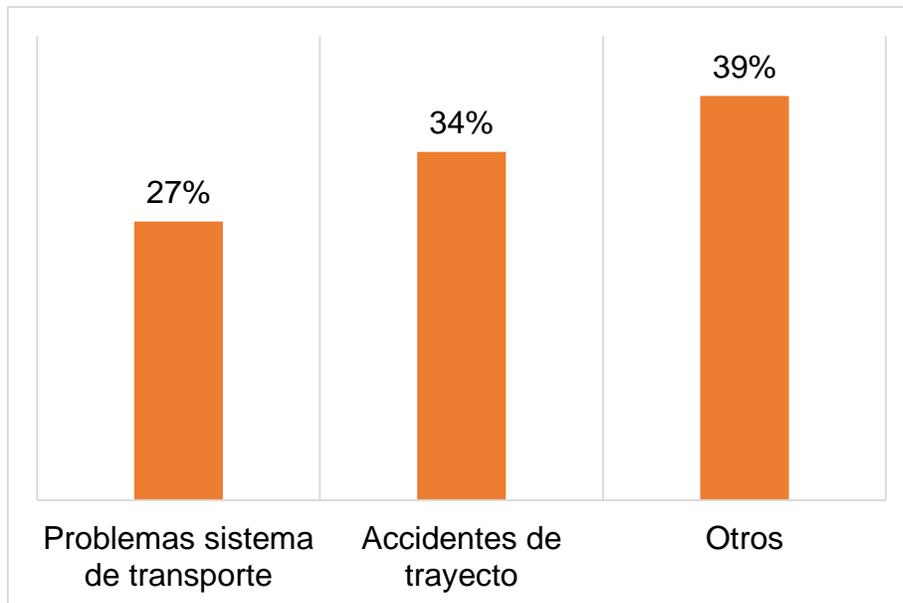
Gráfico 8. Ausencias por motivos familiares del personal de enfermería en estudio.



Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

En el gráfico 8 se pueden observar los datos correspondientes a las ausencias por motivos familiares del personal de enfermería que fueron un total de 99 ausencias corresponde al 30% según este tipo de causa en el tiempo de estudio establecido, el cual se desglosa de la siguiente manera: un (25) 25% de personas tuvo ausencias por que su familiar se accidento, un (20) 20% de personas se ausento por realizar un cuidado a un familiar, existen dos grupos con igualdad de datos de (19) 19% de personas que se ausentaron por compromisos familiares y por enfermedad de un hijo y un (16) 16% de personas se ausento por el fallecimiento de un familiar.

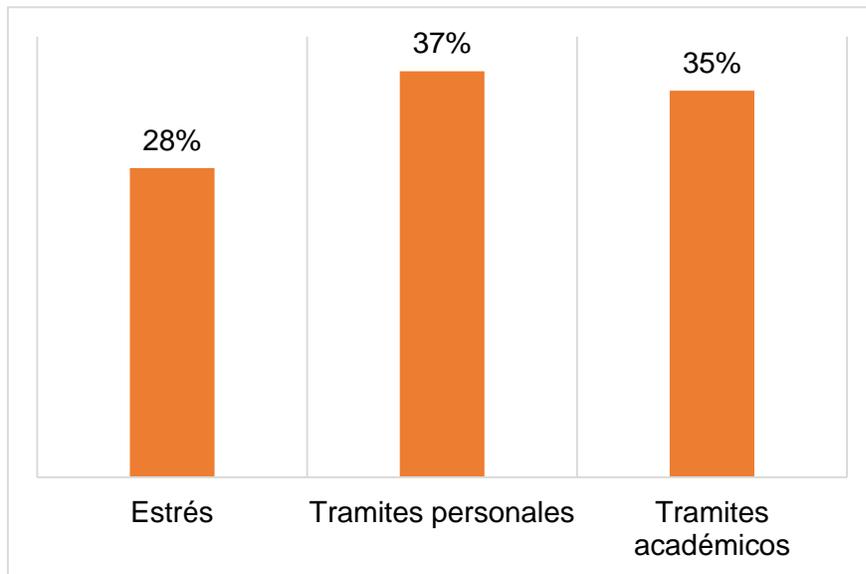
Gráfico 9. Ausencias por motivos de fuerza mayor del personal de enfermería en estudio



Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

En el gráfico 9 se aprecian los datos de las ausencias por motivo de fuerza mayor, el cual fueron un total de 74 ausencias, la cual corresponde al 25% por este tipo de causa de ausencia, el cual se desglosa de la siguiente manera: un (29) 39% de personas se ausentó por otro tipo de motivos de fuerza mayor, un (25) 34% de personas se ausentó por que presentó un accidente de trayecto y un (20) 27% de personas presentó un problema en el sistema de transporte y por eso se ausentó.

Gráfico 10. Ausencia por motivos personales del personal de enfermería en estudio

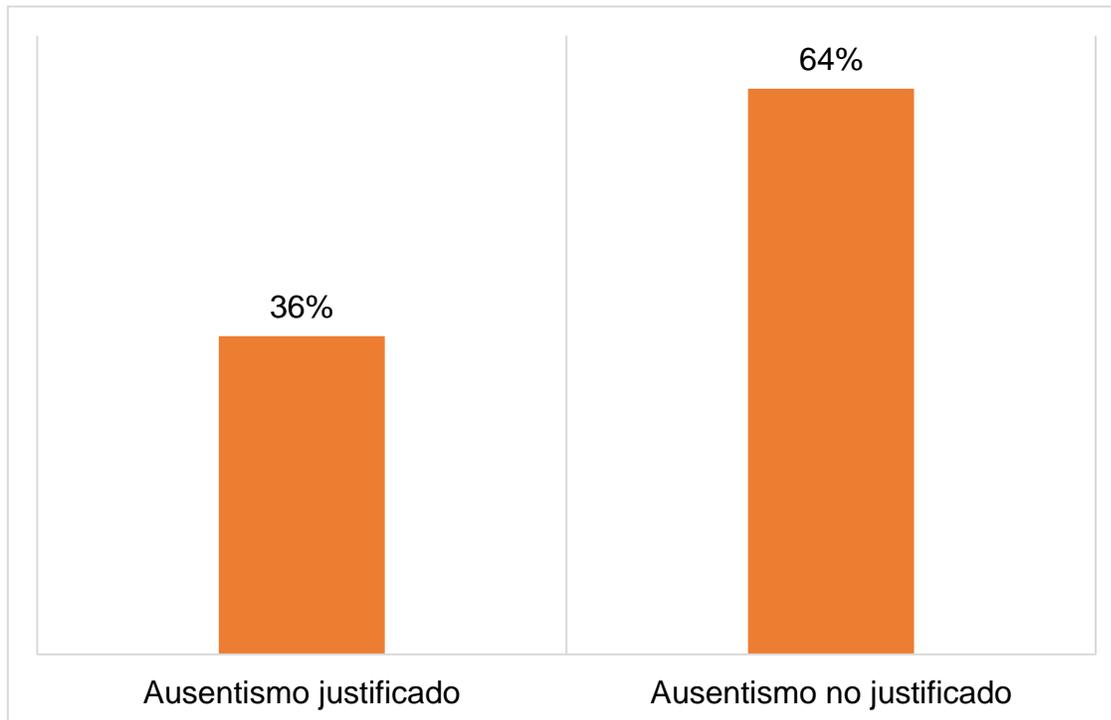


Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

En el gráfico 10 se aprecian los datos de las ausencias por motivos personales el cual son un total de 57 corresponde a un 19% según este tipo de causa de ausencia, esta a su vez se desglosan: un (21) 37% de personas se ausentaron por realizar trámites personales, un (20) 35% de personas presenta una ausencia por realizar trámites académicos y un (16) 28% de personas presenta ausencias por estrés.

Objetivo 3: Precisar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal de enfermería en estudio

Gráfico 11. Ausentismo justificado y no justificado del personal de enfermería en estudio



Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

En el gráfico 11, se puede apreciar los datos de los tipos de ausentismos que presentaron el personal de enfermería en estudio donde se observa que un (192) 64% de ausencias son de tipo no justificadas y un (108) 36% de las ausencias que presentaron los recursos de enfermería son de tipo ausentismo justificado

IX. CONCLUSIONES

1. Los recursos que predominan son del grupo de edad de 23 - 27 años con un predomina el género femenino, el estado civil soltero, predomina el área de trabajo hospitalización, el nivel académico enfermeros generales y los años laborales que predominan son de 1 – 5 años.
2. Entre las causas de ausentismos se encuentran el mayor predominio en las ausencias por motivos familiares de las que predominan los accidentes familiares.
3. El tipo de ausencia que predominan es el ausentismo no justificado.

X. RECOMENDACIONES

A las autoridades del hospital

- Elaborar un rol de turnos que presente beneficios para los empleados.

A los jefes de unidades

- Hacer cumplir con la normativa interna de la institución, al reportar las ausencias injustificadas.
- Que sean los principales motivadores de sus recursos a cargo, que el trabajo no lo vean como una obligación sino como una satisfacción personal.

Al servicio de docencia

- Continuar impulsando la investigación, y se le dé continuidad a este trabajo del ausentismo laboral y en el cual se analice el impacto económico para la institución y la repercusión para la institución, y la consecuencia que genera en la atención del usuario.

Al personal de enfermería

- Que cumpla con sus turnos asignados en el rol.
- En sus días libre realice gestiones personales.

XI. BIBLIOGRAFÍA

Aplicar coaching reduce la mitad del absentismo laboral. (2009, 10 de octubre). Recuperado el 20 de enero de 2014, de <http://www.elcorreogallego.es/idEdicion2009-10-10/idNoticia-475576/>

Bastide, P. (2012). Ausentismo: un Costo Oculto Cada Vez Más Significativo. Reporte BIG. (15) Buenos Aires. Balderas, L. (2005). Administración de los servicios de enfermería. (4era. Ed). México: Interamericana.

Benavides, I. (2003). Los media es better del doble cero. Medición de la Dirección de Recursos Humanos, su contribución a la Empresa de Administración y sus resultados operativos.

Boada, J., Vallejo, R. (2005). Absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. Psicothema. 17, (2), 212-218

Centro de investigaciones y estudio de la salud (2015). Módulo Metodología de la investigación. Maestría Administración en Salud. Docente. MSc. Rosario Hernández García. Managua: CIES UNAN Managua.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. (1era. Ed.). Mc Graw Hill

Fernández M.y Jiménez M. Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa

Fernández, M. & Herrero, M. (2003). Asociación de Estudios de Prevención y Salud Laboral. Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa. 4-10. Barcelona: AEPSAL.

Hospital Militar Escuela, "Dr. Alejandro Dávila Bolaños" Roles de Asignación de turnos al personal de Enfermería 2015-2016. Ubicados en físico y material magnético en la Institución donde se realizó este estudio.

Ibarra, J. (1780). Diccionario de la lengua castellana. Real Academia Española. Madrid.

Lawson, J. (1973). Manual de ausentismo laboral del personal. Venezuela: Delmi.

Marco conceptual de ausentismo, capítulo II, literal 2.2.1 concepto de ausentismo. Recuperado de tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/ 19128/ Capitulo 2.

Martínez, T. (2010). Estudio de investigación social sobre el Absentismo Laboral. Técnicas sobre absentismo laboral. España.

Mesa, F. y Kaempffer, A. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. Médica.132 (9), 1100-1108

Molinera, F. (2006). Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación. (2era. Ed.). España: Confemetal.

Peiró, J., Rodríguez, M. & González, M. (2008). El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Valencia: Guadalajara.

Robbins Stephen P.. Séptima edición. Asan Diego State Universiity

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (10era. Ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson.

Ruiz, G., Palomino, J., Gomero, R. & Llap, C. (2003). Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en el personal hospitalario en un hospital al sur del Perú.

Sala, T. (2011). El absentismo laboral en España y propuestas anti absentismo desde el punto de vista legal. *Lus et Praxis*. 1, 281 – 288.

Saldarriaga J, Martínez E. Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Salud Pública*. 2007; 25(1), 32.

Samaniego, C. (1998). Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. (pp. 247-256). Madrid: Pirámide

Sandoval, M. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27, 78-82.

Suarez, L. (2012). Manual Modelo de atención al usuario. Clínica Palermo, Bogotá.

Valdez, M., & Suárez, M. (2005). Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras. *Enfermería*.13, (3) 141-145

XII. ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Objetivo 1. Describir las características sociolaborales del personal de enfermería en estudio

Variable	Definición operacional	Indicadores	Valores	Escala
Edad	Número de años cumplidos desde la fecha de nacimiento hasta la fecha que se está realizando el estudio al momento de la ausencia.	% de grupos de edades	18 – 22 años 23 – 27 años 28 – 32 años 33 – 37 años 38 – 42 años 43 – 47 años >48 años	De razón
Genero	Son las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.	% de genero	Masculino Femenino	Nominal
Estado civil	Situación de las personas determinado por sus relaciones familiares proveniente del matrimonio o del parentesco que establece deberes y derechos	% de estado civil	Casado/a Soltero/a Unión de hecho estable	Nominal
Nivel académico	Es la persona con conocimientos universitarios, técnicos o experto en un oficio.	% de nivel académico	Lic. En enfermería Enfermeras/os generales Aux. de enfermería	Ordinal
Área de trabajo	Unidad de trabajo asignado por la institución al empleado en el momento de presentarse el ausentismo laboral	% de recursos por área de trabajo	Hospitalización cirugía Bloque quirúrgico Emergencia UCI adulto	Nominal

Variable	Definición operacional	Indicadores	Valores	Escala
Años de laborar	Número de años que el trabajador lleva desempeñando sus funciones como enfermera (o).	% de recursos por años de laborar	1 – 5 años 6 – 10 años 11 – 15 años 16 – 20 años >25 años	De razón

Objetivo 2. Identificar las causas del ausentismo laboral en el personal de enfermería en estudio en estudio

Variable	Definición operacional	Indicador	Valores	Escala
Ausencia por enfermedades	Se presentan casos ficticios o exagerados de forma voluntario para justificar el ausentismo laboral. Sin embargo, dentro de estas también hay que contar aquellas enfermedades crónicas o específicas, justificadas y reales	% de ausencia por enfermedad	Enfermedades crónicas Enfermedades respiratorias Enfermedades infecciosas Traumatismos Enfermedades digestivas Neoplasias Enfermedades mentales Enfermedades genitourinarias Cirugía Otros	Nominal
Ausencias por motivos familiares	Son las ausencias que tiene que ver con dolencias o muerte o problemas de un pariente, responsabilidades sociales, citas en la escuela de los niños.	% de ausencia por motivos familiares	Accidente familiar Cuidado familiar Compromisos familiares Enfermedad de un hijo Gestiones familiares Fallecimiento de familiar Otros	Nominal

Variable	Definición operacional	Indicador	Valores	Escala
Ausencias por motivos de fuerza mayor	El empleado alega razones que escapan a su voluntad para no poder asistir al trabajo.	% de ausencia por motivo de fuerza mayor	Problemas sistema de transporte Fenómenos climatológicos Motines inmediatos Accidentes de trayecto Otros	Nominal
Ausencia por motivos personales	Son aquellas ausencias que promueven ausencias voluntarias.	% de ausencia por motivos personales	Estrés Tramites personales Tramites académicos Otros	Nominal

Objetivo 3. Precisar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal de enfermería en estudio

Variable	Definición operacional	Indicador	Valores	Escala
Ausentismo justificado	Es aquel que la empresa está informada previamente de la ausencia, y se produce por causas reconocidas legalmente	% de ausentismo justificado	Lo estimado en cantidad	De razón
Ausentismo no justificado	Es el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa, simplemente el trabajador no llega o se pierde de su sitio de trabajo (llegadas tarde, salir a fumar o hablar con los compañeros, cuidado de los hijos o de personas mayores, descanso)	% de ausentismo no justificado	Lo estimado en cantidad	De razón

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD ESCUELA DE SALUD PÚBLICA



GUIA DE ENCUESTA

Estimado colega, se les presenta esta encuesta con el objetivo de realizar un estudio de ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”, en el periodo 2015-2016, Managua, Nicaragua, para obtener el grado de maestría en administración en salud en Centro De Investigaciones de la Salud “CIES”. Sus aportes son muy importantes. Esta investigación se realiza con fines exclusivamente académicos.

Clave del recurso de enfermería encuestado: _____ No. de encuesta: _____

Fecha: _____

Para realizar el llenado de esta encuesta y marque con check (✓) o equis (X) la respuesta que crea conveniente.

1. Características sociolaborales del personal de enfermería

1.1. Edad

18 – 22 años 23 – 27 años 28 – 32 años 33 – 37 años
38 – 42 años 43 – 47 años >48 años

1.2. Genero

Masculino Femenino

1.3. Estado civil

Casado Unión de hecho Soltero

1.4. Nivel académico

Lic. en enfermería Enfermero general Aux. de enfermería

1.5. Área de trabajo

Hospitalización cirugía Bloque quirúrgico Emergencia UCI Adulto

1.6. Años laborados en la institución

1 – 5 años 6 – 10 años 11 – 15 años 16 – 20 años >25 años



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y
ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL**



Ausentismo laboral en el personal de enfermería

La presente guía servicio documental, es confidencial con el fin de realizar un estudio investigativo acerca sobre el ausentismo laboral en el personal de enfermería del Hospital Militar Escuela “Dr. Alejandro Dávila Bolaños”.

Clave del recurso de enfermería: _____ Fecha: _____

Instructivo: anotar en la casilla correspondiente según el tipo de ausencia que presenta.

Objetivo 2. Identificar las causas del ausentismo laboral en el personal de enfermería en estudio en estudio

2.1. Ausencia por enfermedades							
Enfermedades crónicas	<input type="checkbox"/>	Enfermedades respiratorias	<input type="checkbox"/>	Enfermedades infecciosas	<input type="checkbox"/>	Enfermedades mentales	<input type="checkbox"/>
Enfermedades digestivas	<input type="checkbox"/>	Enfermedades genitourinarias	<input type="checkbox"/>	Neoplasias	<input type="checkbox"/>	Traumatismos	<input type="checkbox"/>
Cirugía	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>	Especifique			

2.2. Ausencias por motivos familiares							
Accidente familiar	<input type="checkbox"/>	Cuidado familiar	<input type="checkbox"/>	Compromisos familiares	<input type="checkbox"/>	Enfermedad de un hijo	<input type="checkbox"/>
Gestiones familiares	<input type="checkbox"/>	Fallecimiento de familiar	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>	Especifique: _____	

2.3. Ausencias por motivos de fuerza mayor					
Problemas sistema de transporte	<input type="checkbox"/>	Fenómenos climatológicos	<input type="checkbox"/>	Motines inmediatos	<input type="checkbox"/>
Accidentes de trayecto	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>	Especifique: _____	

2.4. Ausencia por motivos personales					
Estrés	<input type="checkbox"/>	Tramites personales	<input type="checkbox"/>	Tramites académicos	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	Especifique: _____			

Objetivo 3. Precisar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal de enfermería en estudio

Ausentismo justificado	<input type="checkbox"/>	Ausentismo no justificado	<input type="checkbox"/>
------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN PARA EL ESTUDIO.

HOSPITAL MILITAR ESCUELA "DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS" DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

Managua, 1 de diciembre 2016.

**Subdirector Docente.
Teniente Coronel CMM.
Dr. Enrique Esquivel López.
Su despacho.**

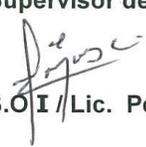


Estimado Teniente Coronel Esquivel:

Por este medio, solicito su autorización para realizar estudio de tesis, para optar al título de Maestro de Administración en Salud, siendo el tema a investigar: *"Factores que inciden en el ausentismo laboral en el personal de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, en el año 2015"*.

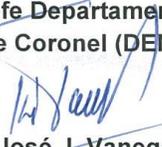
Sin más que agregar, le saludo.

**Departamento de Enfermería.
Supervisor de turno.**


S.O I // Lic. Pedro Rojas Castillo.

Pedro C. Rojas Castillo
LIC. EN ENFERMERÍA
COD. MINS. 37025

**V°B°. Jefe Departamento de Enfermería.
Teniente Coronel (DEM).**


Msc. José J. Vanegas Leiva



C/c. Jefe Sección de Personal y Cuadros.



ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

**CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS
DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a) (iniciales): _____

Estimada (o) colega, la presente encuesta tiene como objetivo conocer su percepción con relación al ausentismo laboral del personal de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

Yo (iniciales) _____, hago constar por medio del presente documento que se me ha explicado de forma clara y he entendido la finalidad de esta encuesta, y también acepto responder todas las preguntas que se me hagan en esta encuesta sobre la percepción en relación al “ausentismo laboral” del departamento de Enfermería en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños.

Los datos que usted nos proporcione serán analizados con el objetivo de mejorar la asistencia de nuestro personal que forma parte de nuestra institución. Esta información será de carácter confidencial y solo se utilizará para esta investigación.

Gracias por su contribución

Firma del entrevistado: _____

Fecha: _____

Responsable de la encuesta: Lic. Pedro Rojas Castillo.

ANEXO 6. TABLAS

Objetivo 1: Describir las características sociolaborales del personal de enfermería en estudio.

Tabla 1. Edad del personal de enfermería en estudio.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 22 años	16	17%
23 a 27 años	41	43%
28 a 32 años	25	26%
33 a 37 años	4	4%
38 a 42 años	4	4%
43 a 47 años	2	2%
>48 años	4	4%
Total	96	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

Tabla 2. Genero del personal de enfermería en estudio.

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	34	35%
Femenino	62	65%
Total	96	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

Tabla 3. Estado civil del personal de enfermería en estudio.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado/a	36	38%
Soltero/a	52	54%
Unión de hecho estable	8	8%
Total	96	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

Tabla 4. Nivel académico del personal de enfermería en estudio.

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado/a en Enfermería	27	28%
Enfermero/a profesional	45	47%
Auxiliar de Enfermería	24	25%
Total	96	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

Tabla 5. Área de trabajo del personal de enfermería en estudio.

Área de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Hospitalización	52	54%
Unidades críticas	19	20%
Emergencia	19	20%
Quirófano	2	2%
Pruebas Especiales	1	1%
Consulta Externa	3	3%
Total	96	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

Tabla 6. Años de laborar del personal de enfermería en estudio.

Antigüedad laboral	Frecuencia	Porcentaje
<1 año	11	11%
1 a 5 años	69	72%
6 a 10 años	7	7%
11 a 15 años	3	3%
16 a 20 años	2	2%
>25 años	4	4%
Total	96	100%

Fuente: encuesta realizada a personal de enfermería de HMEDADB

Objetivo 2: Identificar las causas del ausentismo laboral en el personal de enfermería en estudio en estudio

Tabla 7. Ausencia por enfermedades del personal de enfermería en estudio

Ausencia por enfermedades	Frecuencia	Porcentaje
Enfermedades crónicas	18	26%
Enfermedades respiratorias	17	24%
Enfermedades infecciosas	18	26%
Traumatismos	3	4%
Enfermedades digestivas	3	4%
Enfermedades genitourinarias	3	4%
Cirugía	8	11%
Total	70	100%

Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

Tabla 8. Ausencias por motivos familiares del personal de enfermería en estudio.

Ausencias por motivos familiares	Frecuencia	Porcentaje
Accidente familiar	25	25%
Cuidado familiar	20	20%
Compromisos familiares	19	19%
Enfermedad de un hijo	19	19%
Fallecimiento de familiar	16	16%
Total	99	100%

Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

Tabla 9. Ausencias por motivos de fuerza mayor del personal de enfermería en estudio

Ausencias por motivos de fuerza mayor	Frecuencia	Porcentaje
Problemas sistema de transporte	20	27%
Accidentes de trayecto	25	34%
Otros	29	39%
Total	74	100%

Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

Tabla 10. Ausencia por motivos personales del personal de enfermería en estudio

Ausencia por motivos personales	Frecuencia	Porcentaje
Estrés	16	28%
Tramites personales	21	37%
Tramites académicos	20	35%
Total	57	100%

Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

Objetivo 3: Precisar los tipos de ausentismo laboral que presenta el personal de enfermería en estudio

Tabla 11. Ausentismo justificado y no justificado del personal de enfermería en estudio

Tipos de ausentismo	Frecuencia	Porcentaje
Ausentismo justificado	108	36%
Ausentismo no justificado	192	64%
Total	300	100%

Fuente: revisión documental realizada a hojas de control de asistencias

ANEXO 7. TABLA ROL DE TURNO

Jefe Departamento Enfermería. Teniente Coronel DEM.		HOSPITAL MILITAR ESCUELA "DR. ALEJANDRO DÁVILA BOLAÑOS" DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA												Jefe Unidad de Hemodiálisis. Teniente Primero CMM.																							
APROBADO:		ROL DE TURNOS: JUNIO 2017												REVISADO:																							
MsC. J. Javier Vanegas Leiva.		UNIDAD DE HEMODIÁLISIS												Dr. Pablo Ulises Lorio García.																							
Nº	CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	TURNO	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	Total			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Hrs			
1																																					
1																																					
2																																					
3																																					
4																																					
5																																					
6																																					
7																																					
8																																					
1																																					
2																																					
3																																					
4																																					
5																																					
6																																					
7																																					
8																																					

CLAVE: V: Vacaciones. F: Feriado. S: Subsidio. A: Ausencia. L: Libre. X: Presente. * Graficar una flecha: / . * Turno diurno color: azul. * Turnos nocturno color: rojo.

Jefe de Unidad.
ELABORADO:
Licda. Martha M. Casaya Sandoval.